

交渉等情報（４）

各所属長 様

平成28年 2月 1日

行政管理課長

職場要求交渉の結果等について

平成28年1月12日（火）から1月31日（日）まで、高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と行政管理課長交渉、総務部長交渉及び副知事交渉を行いましたので、その結果を下記のとおりお知らせします。

記

第1 交渉結果

- (1) 非常勤職員の報酬の改定（実施時期：平成28年4月1日）
- ・非常勤職員の報酬の額を別紙のとおり改定する。

第2 交渉における主な回答等

●予算編成に関する要求

○県民福祉・サービスの確保

- ・財政状況をはじめ、本県を取り巻く諸情勢は依然として厳しい状況にある。
- ・本県の財政状況は、現時点での試算では中期的な財政運営に一定の目途が立っているとはいえ、今後の国の動向も含め先行きは非常に不透明。
- ・県政運営指針に沿って、簡素で効率的な行政基盤の確立を着実に進めていく必要がある。

○賃金適正化

- ・職員の給与制度は、県民の皆様から理解が得られるものでなければならないし、常にそういった視点を持って検討していかなければならないと考えている。
- ・現時点で新たに見直しを提案するものはない。

○時間外勤務手当等必要経費の確保

- ・時間外勤務手当の予算については、前年度の執行状況や本年度の執行見込額を考慮し、必要額を措置する考え。
- ・業務執行に真に必要な経費は、予算に計上するという考え方に立っている。

●労働時間

- ・総労働時間の縮減に向けては、機会ある毎に、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取組を所属に求めるなど、取り組んでいる。
- ・「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（平成24年副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めているところ。
- ・平成25年度からは、所属全体で意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせて、各所属で話し合いの機会を持つこととしている。
- ・管理職員が日頃から職員とのコミュニケーションを大切にするよう、引き続き徹底し、風通しの良い県庁にしていきたいと考えている。
- ・管理職員のマネジメント力をより一層向上させ、職員の健康やワークライフバランスの確保、チームワークの発揮等を促していけるよう、来年度から新たに、管理職員の目標設定シートの中に、取組目標として、業務効率の改善に資する項目を盛り込むことを検討したい。
- ・来年度においては、総務部が中心となって、事務事業のスクラップや事務事業の手法の見直しを議論したい。
- ・こうした取り組みを通じて時間外勤務の縮減につなげていきたいと考えている。

●同乗者への時間外勤務手当の支給

- ・県有車及び私有車による出張における同乗者への時間外勤務手当の支給は困難。

●雇用と年金の接続

- ・雇用と年金の接続を考慮した再任用制度については、制度の趣旨に沿って運用し

ていきたいと考えている。

- 休暇
 - 休暇制度
 - ・ 休暇制度については、基本的には、国家公務員の措置に準ずるという考え方。
 - 育児休暇
 - ・ 育児休暇の取得期間については、国の改正の動きが見られない中、現行でも国を上回る制度としている本県が、さらなる措置を講じることは困難であり現行で。
 - 次世代育成支援
 - ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の取組状況については、毎年把握し、進行管理を行うことにしている。
 - ・ 特に母性保護には十分な配慮を行っていきたいと考えている。
 - 育児短時間勤務制度
 - ・ 育児短時間勤務制度については、制度の趣旨に沿って実施していきたいと考えている。
- 勤務実績不良等職員への対応
 - ・ 勤務実績不良等職員への対応については、関係法令及び要綱に基づいて実施する。
- 飲酒運転
 - ・ 飲酒運転に対する処分については、現行の考え方で対応していく。
- 分限条例における失職の例外規定の改正
 - ・ 職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例における失職の例外については、現時点では、改正する状況にないと考えている。
- 職員団体活動
 - ・ 職員団体に関する事項については、県民の視点に立ち、地方公務員法に沿って対応する必要があると考えている。
 - ・ 交渉時等の職務専念義務の免除については、運用の適正化によって実施しているものであり、引き続き現行の取扱いで。
- 駐車場利用料
 - ・ 職員駐車場の利用料等の徴収については、現行によりたいと考えている。
- マイナンバー
 - ・ 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律に基づく事務については、関係法令及び高知県特定個人情報等安全管理基本方針等に沿って、適切に対応していきたいと考えている。
- 交渉事項、十分な協議時間の保障
 - ・ 事務事業の見直しに関することについては、これまでに示した考え方（説明はするが、事前の交渉・協議は行わない。新しい体制で勤務する中で、著しい勤務条件の変更が生じれば話は聞く。年度途中の機構改革や定数変更についても同様。）を基本に対応していきたいと考えている。
- 組織・定数
 - ・ 来年度の職員定数については、県政運営指針に沿って、知事部局3,300人体制を維持しながら、スクラップアンドビルドを徹底するとともに、全体最適の視点から、各所属における業務の状況や時間外勤務の状況なども参考に全庁的な調整を行いながら、適正な人員配置に努めたい。
 - ・ その際には、業務のスクラップアンドビルドだけでなく、仕事の仕方や仕組みの見直し、民間の活用などにより、全体として必要なマンパワーは確保していきたい。
 - ・ 来年度の組織・定数を説明できる時期は、例年の時期になるのではないかと。
 - ・ 平成29年度以降の知事部局3,300人体制については、育児休業中の職員が増加傾向にあることや、東日本大震災の被災地への派遣の状況も踏まえつつ、検討していきたいと考えている。
- 指定管理者制度

- ・指定管理者制度については、制度の趣旨に沿って活用すべきと考えている。
- 公社等の職員**
 - ・公社等のプロパー職員についての雇用責任は、一義的には、雇用契約の当事者で雇用主である各団体にあると考えている。
- 公益的法人等への職員の派遣**
 - ・公益的法人等への職員の派遣については、法に基づいて行っている。
- アウトソーシング**
 - ・県業務のアウトソーシングについては、民間の知恵や技術力を活用して、県民サービスの質の向上や、県内の雇用拡大、地域の振興につながるよう適正に推進したいと考えている。
- 欠員補充**
 - ・年度途中の欠員については、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはないが、事情により、臨時的任用職員で対応せざるを得ない場合もある。
 - ・技能職員の職場にあっては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、臨時的任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考え。
 - ・産休、育休などへの対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っている。
 - ・育児休業の請求期間が1年を超える場合は、任期付職員又は可能な範囲での正職員と臨時的任用職員での対応を基本としている。また、有資格者の確保にも努力している。
- 行政職への転職2年目以降の定数化**
 - ・技能職から行政職へ転職した職員は、1年間の実務研修期間を終えた後は、定数内での配置を行うこととしている。
- 東日本大震災に伴う職員派遣**
 - ・東日本大震災に伴う職員派遣の勤務条件については、適切に対応していく。
 - ・派遣期間中の対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っている。
- 人事異動**
 - ・人事異動は、公平・公正、適材適所の考え方を基本に対応してきたし、今後もその考え方で対応していきたいと考えている。
 - ・家庭事情などについては、可能な限り本人の希望を聞きながら、対応の努力もしてきたが、人事異動という性格上、一定の限界もある。
 - ・異動発表日については、現時点で具体的な日程を示すことはできない。
 - ・これまでどおり、できるだけ早く異動発表ができるように努めていきたいと考えている。
- 幹部の人事交流**
 - ・中央省庁に限らず、積極的に人事交流を進めていくというのが、県としての基本的な考え方。
 - ・国との人事交流については、県にとって地方の視野では見えないものの見方や、感覚に触れることができるし、逆に国の職員にとっては、地方の現状を知る機会になるといったように、双方にメリットがあると考えている。
 - ・今後も、国と県とが頻繁な情報交換を行っていく上では、こうした人的ネットワークの構築は大変重要だと考えている。
- 3等級昇任**
 - ・3等級への昇任については、チーフ等のポストに就くものに限ることとしている。県の行政課題に的確に対応していくため、引き続きポスト職の設置や経験などにも意を用いたチーフ等への登用に取り組んでいきたいと考えている。
- 従前の育休取得者の昇給延伸の復元等**
 - ・新たに提案のあった育児休業取得者の3等級への特例昇任については、班長・チーフ等のポスト職に就く職員に限り3等級に任用することとしていることから、

ポスト職に就かない職員を特例的に昇任させる運用は困難。

●漁業取締船のポスト職の設置

- ・チーフ等のポスト職の設置については、組織運営上の必要性を考慮し、設置することとしている。

●4等級昇任

- ・4等級は、係長級の位置付けであり、全体の任用体系の中で、現行の取扱いが妥当であると考えている。

●人事考課・査定昇給

- ・査定昇給については、制度の趣旨に沿って、人事考課を活用することにより、職員の勤務実績を給与に反映できるよう、引き続き実施していく。
- ・人事考課については、男女で考課基準や評価の視点を違えて評価している訳ではなく、それぞれのステージに期待する人材像から、仕事に対しての取り組み姿勢や能力発揮具合、成果といった視点で評価しており、考課は適切に行われているものと考えている。
- ・男女の別なく、公平・公正に考課を行っていくよう、引き続き考課者には徹底していく。
- ・今後も、改善に向けての意見は聞いていくし、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続していきながら、その熟度を高めていく。

●採用困難職種の処遇

- ・採用困難職種の処遇については、人事委員会からの勧告を受け、平成27年4月1日から獣医師に係る初任給調整手当を引き上げており、現行によりたいと考えている。
- ・獣医師については、近年の人材確保が困難な状況も考慮し、総務部、健康政策部、農業振興部が連携し、処遇面の見直しも含め、改めて総合的な取り組みを検討したいと考えている。

●技能職員の人事異動

- ・技能職内の転職は、行政職と同様に通常の人事異動として対応する。転職を伴わない場合も同様の考え方。

●直営、人員配置

- ・技能職については、県勢運営指針においても退職不補充としている。退職不補充の方針を変える考えはない。
- ・今後、技能職の退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えている。
- ・試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、業務の引継ぎの進捗状況に合わせて、体制の見直し等を行ってきたところ。
- ・引き続き意見を聞きながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていく。
- ・新たな専門職の配置については、現時点で考えていないが、引き続き、業務の引継ぎが進むよう、意見は聞きたいと考えている。
- ・一部の土木事務所において委託している道路パトロール業務については、継続していくとともに、技能職が担う業務のあり方について、意見は聞きたいと考えている。
- ・現業事務員については、かなり限定的な配置になるものと考えているが、意見も聞きたいと考えている。
- ・業務研修については、OJTを基本としながら、意見も聞きながら実施していきたいと考えている。

●非常勤職員の継続雇用

- ・非常勤職員については、1年の雇用を原則とする中で、非常勤の職が継続する場合は、引き続き雇用してきている。そうした中で、職の廃止等の場合には、雇用が継続できないことがある。
- ・配置期限を迎えた職については、機械的に廃止するものではなく、業務の状況等を確認したうえで、職場全体の配置の中で職の継続等を検討している。

- 非常勤職員の勤務条件等
 - ・非常勤職員及び臨時的任用職員の勤務条件については、平成28年4月1日からの報酬及び賃金の改定のほかは、現行によりたいと考えている。
 - ・報酬月額への経験年数区分の導入については、一職一給を原則とする中で、例外として経緯を経て現在の形になっているものであり、これを更に拡げる考えはない。
- 臨時的任用職員の雇用期間
 - ・臨時的任用職員の雇用期間については、これまでも各任命権者が人事委員会の承認を経て運用しているところであり、現時点で、知事部局における取扱いを変更する考えはない。
- 公務災害、職業病
 - ・職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努めていく。
- メンタルヘルス等
 - ・メンタルヘルス対策については、重要な課題として認識している。
 - ・これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところであるが、今後も、職員の心と体の健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながるよう取り組む。
 - ・メンタルヘルス疾患の発生原因は、家庭やプライベートな問題、個人の素因や性格、職場環境などが絡み合っていると考えている。
 - ・職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、「職員の心とからだの健康づくり計画」に基づき取り組んでいく。
- ハラスメント対策
 - ・ハラスメント対策については、相談窓口の周知を図るとともに、本年度から研修の対象者を全職員に拡大するなど、継続した取組を行っている。
 - ・提案をもらった労使による対策検討委員会の設置については、職員個人に関わる事案を職員団体と取り扱うこととなり、適当でないと考えている。
- 完全禁煙化
 - ・喫煙対策については、健康増進法等の趣旨を踏まえて対応していきたいと考えている。喫煙場所については、庁舎内全面禁煙に伴う整備を行ってきた。
- 職員住宅
 - ・職員住宅の整備等については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えている。
 - ・平成28年度末までの職員宿舎等使用料については、既に改正した規則の規定によりたいと考えている。
 - ・また、国家公務員宿舎等使用料の改定に準じて、平成29年4月1日及び平成31年度4月1日から改定したいと考えているが、国家公務員宿舎等使用料改定額が明らかになった後に、改めて示したいと考えている。
 - ・県外出身の新規採用者について、職員住宅への入居を優先させることができないかという話があったが、現行の希望者からの抽選による決定が適切と考えている。
 - ・また、抽選に外れた方については、個別に相談に応じている。
- 庁舎整備
 - ・庁舎整備等を行う場合には、適宜情報を提供していく。
- 県有車
 - ・県有車の更新については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えている。
- 被服貸与
 - ・被服の貸与については「高知県職員被服貸与規則」に基づき行っている。
 - ・新規採用職員の被服については、できるだけ早期に貸与できるようにしていく。

●互助会及び福利厚生等

- ・財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えている。

●特殊勤務手当等

- ・療育福祉センターの外来看護師について、看護師としての困難性・危険性は、既に給料表で措置されているものと考えており、新たな措置は困難。
- ・農林漁業普及指導手当の支給割合について、本年度の見直しは考えていない。
- ・家畜保健衛生所の畜産技術員に対する給与上の措置については、見直し時の経緯もあり、現行で。
- ・畜産試験場の種雄牛馬等取扱手当の額については、現行で。
- ・漁業監督吏員の漁業取締業務に対する手当については、現行で。
- ・土木事務所における勤務時間外の即応体制（近傍待機）に対して、新たな給与上の措置を行うことは困難。
- ・建築主事に対して、新たな給与上の措置を行うことは困難。
- ・死骸処理業務に対して、新たな給与上の措置を行うことは困難。

第3 文書回答

1 文書回答（平成28年1月22日）

「来年度予算編成等に関する職場要求全体要求書に対する回答について」

2 回答書（全文）

平成27年12月22日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。

記

財政状況をはじめ、本県を取り巻く諸情勢は依然として厳しい状況にあり、そうした中で、社会経済情勢の変化に柔軟に対応しつつ、県民サービスの向上や県勢の発展を図っていくためには、財政の健全化はもとより行政の簡素化・効率化は極めて重要な課題です。

本県の財政状況は、現時点での試算では中期的な財政運営に一定の目途が立っているとはいえ、今後の国の動向も含め先行きは非常に不透明です。このため、県政運営指針に沿って、簡素で効率的な行政基盤の確立を着実に進めていく必要があります。

1 人件費等について

職員の給与制度は、県民から理解が得られるものでなければなりませんし、常にそういった視点を持って検討していかなければならないと考えておりますが、現時点で新たに見直しを提案するものではありません。

時間外勤務手当の予算については、前年度の執行状況や本年度の執行見込額を考慮し、必要額を措置する考えです。

また、業務執行に真に必要な経費は、予算に計上するという考え方に立っています。

2 制度について

(1) 労働時間短縮等について

総労働時間の縮減に向けては、機会ある毎に、その趣旨を説明し、事前命令の徹底や年休の取得促進などの取組を所属に求めるなど、取り組んでいます。

また、「活力のある職場づくりと公務能率等の向上について」（副知事通知）に基づいて、全庁的に取組を進めているところです。平成25年度からは、所属全体で意識の共有を図るとともに、より実効ある取組とすることを目的に、所属の目標設定の取組時期に合わせ、各所属で話し合いの機会を持つこととしています。

今後とも、時間外勤務縮減に向けて各所属に主体的な取組を求めながらも、総務部としても、引き続き取り組んでいきたいと考えています。

県有車及び私有車による出張における同乗者への時間外勤務手当の支給は困難です。

雇用と年金の接続を考慮した再任用制度については、制度の趣旨に沿って運用していきたいと考えています。

(2) 休暇などについて

職員の休暇制度については、基本的には、国家公務員の措置に準ずるという考えです。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の取組状況については、毎年把握し、進行管理を行うことにしています。特に母性保護には十分な配慮を行っていききたいと考えています。

育児休業をした職員の職務復帰後における給与の取り扱いについては、国家公務員の措置に準じて、将来に向けた制度の改正を行ったものです。国においても在職者調整の措置は講じられておらず、実施は困難です。

育児短時間勤務制度については、制度の趣旨に沿って実施していきたいと考えています。

(3) 身分などについて

勤務実績不良等職員への対応については、関係法令及び要綱に基づいて実施します。

飲酒運転に対する処分については、現行の考え方で対応していきます。

職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例における失職の例外については、現行によりたいと考えています。

(4) その他

職員団体に関する事項については、県民の視点に立ち、地方公務員法に沿って対応する必要があると考えています。

職員駐車場の利用料の徴収については、現行によりたいと考えています。

行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律に基づく事務については、関係法令及び高知県特定個人情報等安全管理基本方針等に沿って、適切に対応していきたいと考えています。

3 定数、人員増、人事などについて

(1) 定数などについて

事務事業の見直しに関することについては、これまでにお示した考え方を基本に対応していきたいと考えています。来年度の組織・定数を説明できる時期は、例年の時期になるのではないかと考えています。

指定管理者制度については、制度の趣旨に沿って活用すべきと考えています。

公社等のプロパー職員についての雇用責任は、一義的には、雇用契約の当事者で雇用主である各団体にあると考えています。

公益的法人等への職員の派遣については、法に基づいて行っています。

県業務のアウトソーシングについては、民間の知恵や技術力を活用して、県民サービスの質の向上や、県内の雇用拡大、地域の振興につながるよう適正に推進したいと考えています。

年度途中の欠員については、基本的には、補充するとの従来の考え方に変わりはありませんが、事情により、臨時的任用職員で対応せざるを得ない場合もあります。

技能職員の職場にあっては、その職場での見直しが可能な場合を除いて、臨時的任用職員による対応を行い、一定の時期には改めて検討を行う考えです。

産休、育休などへの対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っています。育児休業の請求期間が1年を超える場合は、任期付職員又は可能な範囲での正職員と臨時的任用職員での対応を基本としています。また、有資格者の確保にも努力しています。

技能職から行政職へ転職した職員は、1年間の実務研修期間を終えた後は、定数内での配置を行うこととしています。

東日本大震災に伴う職員派遣の勤務条件については、適切に対応していきたいと考えています。また、派遣期間中の対応については、業務に支障のないようにとの基本的な考え方に立っています。

(2) 人事・昇任などについて

人事異動は、公平・公正、適材適所の考え方を基本に対応してきましたし、今後もその考え方で対応していきたいと考えています。

その中で、家庭事情などについては、可能な限り本人の希望を聞きながら、対応の努力もしてきていますが、人事異動という性格上、一定の限界もあります。

なお、人事異動の発表については、例年の時期になるのではないかと考えています。

また、中央省庁に限らず、積極的に人事交流を進めていくというのが、県としての基本的な考え方です。

3等級への昇任については、チーフ等のポスト職に就く者に限ることとしています。県の行政課題に的確に対応していくため、引き続きポスト職の設置や経験などにも意を用いたチーフ等への登用に取り組んでいきたいと考えています。

査定昇給については、制度の趣旨に沿って、人事考課を活用することにより、職員の勤務実績を給与に反映できるよう、引き続き実施していきます。

なお、今後も、改善に向けてのご意見はお聞きしていきますし、引き続き、制度・運用面での改善の視点を持って、人事考課を継続していきながら、その熟度を高めていきたいと考えています。

採用困難職種の処遇については、人事委員会からの勧告を受け、平成27年4月1日から獣医師に係る初任給調整手当を引き上げており、現行によりたいと考えています。

(3) 技能職員について

技能職については、県政運営指針においても退職不補充としています。退職不補充の方針を変える考えはありません。

今後、技能職の退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えています。

試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職員の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、業務の引継ぎの進捗状況に合わせて、体制の見直し等を行ってきたところです。引き続きご意見をお聞きしながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていきます。

また、一部の土木事務所において委託している道路パトロール業務については、継続していくとともに、技能職が担う業務のあり方について、ご意見はお聞きしたいと考えています。

現業事務員については、かなり限定的な配置になるものと考えていますが、ご意見もお聞きしたいと考えています。

なお、技能職内の転職は、行政職と同様に通常の人事異動として対応します。転職を伴わない場合も同様の考え方です。

業務研修については、OJTを基本としながら、ご意見もお聞きしながら実施していきたいと考えています。

(4) 非常勤職員及び臨時的任用職員について

非常勤職員の方については、1年の雇用を原則とする中で、非常勤の職が継続する場合は、引き続き雇用してきています。そうした中で、職の廃止等の場合には、雇用が継続できないことがあります。

非常勤職員及び臨時的任用職員の勤務条件については、平成28年4月1日からの報酬及び賃金の改定のほかは、基本的には現行によりたいと考えています。

4 労働者福祉について

(1) 職業病対策・労働安全衛生の確立について

職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努めていきたいと考えています。

メンタルヘルス対策については、重要な課題として認識しています。

これまで、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできたところですが、今後も、職員の心と体の健康づくりのため、予防対策や早期発見、早期治療につながるよう取り組みます。

ハラスメント対策については、相談窓口の周知を図るとともに、本年度から研修の対象者を全職員に拡大するなど、継続した取組を行っています。

提案いただいた労使による対策検討委員会の設置については、職員個人に関わる事案を職員団体の皆さんと取り扱うこととなり、適当でないと考えています。

喫煙対策については、健康増進法等の趣旨を踏まえて対応していきたいと考えています。喫煙場所については、庁舎内全面禁煙に伴う整備を行ってきました。

職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善と職員の心とからだの健康づくりに取り組んでいきます。

(2) 住宅について

職員住宅の整備等については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えています。

平成28年度末までの職員宿舎等使用料については、既に改正した規則の規定によりたいと考えています。

また、国家公務員宿舎等使用料の改定に準じて、平成29年4月1日及び平成31年4月1日から改定したいと考えていますが、国家公務員宿舎等使用料の改定額が明らかになった後に、改めてお示ししたいと考えています。

(3) 庁舎整備、機動力について

庁舎整備等を行う場合は、適宜情報を提供していきたいと考えています。

県有車の更新については、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えています。

被服の貸与については「高知県職員被服貸与規則」に基づき行っています。

(4) 福利厚生等について

このことについては、財政事情等も踏まえた対応をしなければならないと考えています。

第4 県職労からの要求

1 要求書提出（平成27年12月22日）

「2016年度予算編成等に関する職場要求全体要求書について」

2 要求書（全体要求）

今期の職員賃金をめぐっては、人勸での給与引き上げ勧告が出されているものの未だ条例改正がなされず、労働基本権の代償措置が蔑にされている状態が続いており、早急な県の対応を強く求めます。47都道府県の中で唯一、一時金が据え置かれ、国や他県と比較しても本県の賃金実態は依然水準が大きく落ち込んでおり、今後においても更なる改善が必要と捉えています。

2015年4月より「新たな県政運営指針」が始まり、知事部局は3,300人体制の維持がうたわれていますが、南海トラフ地震対策、産業振興計画、日本一の長寿県構想など重要施策の推進の加速化で業務量は増加の一途をたどっています。時間外労働は毎年増加しており、毎年県職労が実施する職場実態アンケートでも42.5%の組合員が「業務用がきつい」と答えており、業務の平準化に加え適正な人員配置が喫緊の課題です。2013年4月に出された「活力のある職場づくりと公務能率の向上について」という副知事通知を実効性のあるものとするためにも増え続ける時間外労働縮減は労使共通の課題であり、具体策を講じることが求められます。

社会的な課題である「ハラスメント防止・解決策」についても職場環境に直結し、職員の健康にも多大な影響となることから根絶に向けた労使による検討委員会設置などの具体策を求めていきたいと考えています。

私たち高知県職員労働組合は、秋からの職場討議を経て、ここに「2016年度予算編成等に関する職場要求全体要求書」を提出します。県民福祉・県民サービスの向上のためには安心して働き続けられる労働条件・職場環境の確保が不可欠であると考えます。

貴職におかれましては、要求内容を十分に検討され、誠意ある対応と責任ある回答を強く求めます。

なお、回答については、1月22日（金）までに文書で行われますよう申し添えます。

●制度政策及び予算編成に関する要求

I. 政策要求

1. 住民自治・地方自治の確立

- (1) 自治体財政が逼迫している状況を踏まえ、国に対し、地方を重視した地方交付税の増額・確保を求めること。
- (2) 自治体財政の透明化・早期健全化をはかるため、一般会計や他会計を含めた自治体財政の総合的な財政状況の情報開示を進めること。
- (3) 中長期的に安定した自治体財源を確保するため、社会保障や公共事業などの行政需要を反映した自治体財政の中期計画の検討、策定を行うこと。
- (4) 2016年度自治体予算編成にあたり、公共サービスの水準を確保し、住民生活に直結する福祉・医療・介護、環境などの公共サービスの確保を最優先とすること。また、人件費に掛かる必要な財源を確保するとともに、退職予定者数に見合った退職手当総額の推計を行い、退職手当基金の計画的な積み立てを行うこと。
- (5) 自治体予算編成にあたり、労使協議の場を設置し、十分な意見交換を行うこと。

2. 分権型医療・保健・福祉制度の推進について

- (1) 地域医療の崩壊を防ぎ、住民が安心して生活できる医療提供体制を確保するために、以下の施策の充実をはかること。
 - ① 医療提供体制確保、医師・看護師等の人材確保のための予算確保と医療労働者確保に資する診療報酬改定などの施策充実を国に求めること。奨学金制度の充実や院内保育所整備などの施策充実をはかること。
 - ② 窓口負担の自己負担ゼロにむけた自己負担逓減や公費負担増を前提とした後期高齢者医療制度の抜本見直しなど国の責任を明確にしたものとして医療保険制度を充実すること。とりわけ、政策医療に関しての財政負担は、交付税で措置するよう国に求めること。
 - ③ 国民健康保険料負担の格差を解消するため、国保料（税）の負担を「応能負担」のみとするよう働きかけること。
また、国保料（税）について、失業者、低所得層など経済的弱者の負担を引き下げるよう国に求めること。
 - ④ 地域医療確保のため、政策医療を担う公立病院に対する支援を行うこと。
当面の措置として、公立病院を利用する市町村を横断する広域的な財政負担を検討す

ること。

- ⑤政策医療に対する公立病院の役割を明確にするとともに、官民あわせた医療ネットワークを構築すること。
- ⑥公立病院ガイドラインの廃止を国に求めること。少なくとも、「改革プラン」による無理な経営改善施策の押し付けによって、公立病院の廃止や診療が縮小につながらないことを求めること。
- ⑦地域医療崩壊を防ぐ観点からも、保健師増員など公衆衛生部門を強化・充実し、予防医療の充実を図ること。

(2) 豊かで質の高い介護サービスの基盤整備を確立し、介護保険制度の充実をはかること。

- ①介護報酬を大幅に増額することによって、介護労働者の処遇改善と人材確保をはかることを国に求めること。
- ②介護サービス利用に当たっては、利用車のサービスの選択権を侵害することがないよう、また、必要な生活援助サービス利用が妨げられないよう取り組むこと。

(3) 子育て支援施策の拡充をはかること

- ①保育・学童保育等の実態調査・ニーズ把握を行い、乳児保育の拡充、障がい児共同保育の充実、地域実態に合わせた保育時間の設定など、保育ニーズへの対応や学童保育の拡充を計画的に推進すること。
- ②育児相談・子育て支援事業など多様なニーズに応える保育所機能の強化をはかること。

(4) 完全参加と平等を基本とする障がい者福祉施策の拡充をはかること。

- ①障害者自立支援法については、制度の谷間におかれる者がなく、応能負担に基づく制度に、当事者参加のもと抜本的に見直すことを国に求めること。
また、障害者福祉計画について、真に当事者の実態とニーズに基づくものに見直すこと。
- ②障がい者の地域生活を支援するために、在宅を中心とした基盤整備を行うこと。
- ③地域生活支援事業の実施にあたっては、三障がい（精神、知的、身体）に対する一体的サービス提供に対応できるよう、必要な専門職員の確保を行うこと。また、地域生活支援事業について応益負担の導入を行わないこと。
- ④障がい者雇用を推進するため、採用試験等を改善するとともに働きやすい労働環境を整備すること。
- ⑤障がい者差別禁止条例の早期制定を行うこと。

3. 安全、安心な県民生活の確保

(1) 県として抜本的な雇用対策を講じ、雇用の場を確保すること。

(2) 自治体業務のアウトソーシングについて

- ①安易に自治体業務のアウトソーシングを進めるのではなく、従来のアウトソーシングが住民サービスの低下や官製ワーキングプアを作り出している現状に鑑み、また、人員削減が集中改革プランを上回るペースで進んできたことが住民サービス低下につながっていないのか十分に検証した上で、アウトソーシングの是非を決定すること。
- ②対象業務については公的責任の所在・範囲を明確にするとともに、アウトソーシング企業・労働者が過大な責任・負担を負わなければならないもの、職員の知識・経験・技術の継承を阻害する恐れのあるもの、現場力の維持・強化に繋がらない業務についてはアウトソーシングを行わないこと。さらに、アウトソーシング等を実施した後の県の将来像を明確にし、職員の勤務意欲後退を招かない対策を講じること。
- ③アウトソーシングを行う場合においては、アウトソーシング先の労働条件は、直営時の水準を確保するよう配慮すること。
- ④アウトソーシングの実施については、労使合意を基本とすること。
- ⑤「市場化テスト」「指定管理者制度」の導入にあたっては、当該業務に対する自治体の責任の所在と使用者責任を明確にしたうえで慎重に判断すること。

(3) 入札制度の改革に向けて

- ①事業者の入札参加にあたっては、労働基準法、労働組合法、労働安全衛生法、パート労働法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法、雇用保険法、社会保険法などの法令順守（コンプライアンス）を参加資格要件として盛り込むこととし、併せて、仕様書や委託先企業との契約書においてもこれらを遵守する旨の条項を設けること。また、過去1年間における労働基準法等違反企業や不当労働行為企業を入札参加対象から排除すること。

- ②人件費積算にあたっては、公正労働基準を確立するため、ILO94号条約（公契約における労働条項）の趣旨を生かし、少なくとも同一地域の同様な職種の平均賃金を下回らない積算をすること。また、労務提供型請負（業務委託）の入札・落札においても公正労働基準に基づく「最低制限価格制度」を導入し、ダンピングを排除すること。
- ③公社・事業団、社協、民間委託企業など主として自治体の補助金、委託費などに依拠する事業所の労働者（パートを含む）に対する最低賃金としては、月給154,300円、日給7,720円、時間給1,000円を下回らないようにし、少なくとも、県の高卒初任給水準を下回らないよう契約書仕様書で定めること。
- ④安さを追求する競争入札から、公共サービスの質の向上や自治体政策実現に資する入札に向け、厚生労働、雇用継続、障がい者雇用、男女平等参画、環境、人権等を総合的に評価する公契約基本条例を制定すること。また、そのために労使双方による検討委員会を設置すること。
- ⑤雇用安定をはかるため、公社・事業団などの統廃合や競争入札により委託事業者が変更になった場合でも、これまで従事してきた労働者の「雇用保障」や「優先雇用」の協定を関係団体、労組間で締結すること。さらに、公共サービスの維持・発展をはかるために、雇用継続とともに賃金、労働条件、勤続年数、労働協約、労使慣行の継続をはかること。
- ⑥少なくとも、最低制限価格制度、低入札価格調査制度など現行の法律、制度を活用した入札改革に着手すること。
- (4) エネルギー政策について
 - ①電力の原発依存から脱却し、再生可能エネルギーへの転換を促進すること。
 - ②事故の危険性回避と高知県への影響が払拭されない中、四国電力伊方原子力発電所の再稼働を容認しないこと。

4. 平和・共生の施策の推進について

- (1) いかなる戦争協力にも反対する「非核・平和条例」や「平和自治体宣言」などを採択し、平和行政を具体的に推進すること。また、安保法施行に伴い、自治体として協力的行為を行わないこと。
- (2) 県の機関や県の主催する行事においては、日の丸の掲揚や君が代の斉唱を強要しないこと。
- (3) 国に対し「人権侵害救済法」（仮称）の制定を求めること。あわせて、これまでの同和行政を積極的に推進する立場から行政施策を継続するなど、部落差別をはじめとしたあらゆる差別撤廃をめざした取り組みを一層強化すること。あらゆる差別の撤廃と人権教育・啓発などを盛り込んだ条例制定や宣言を行うとともに、「人権相談窓口」を設置すること。
- (4) 在日外国人労働者の自治体雇用を実現するため、国籍条項を撤廃すること。また、外国人労働者の人権尊重、労働条件の整備などに行政としての政策手段を講じること。
- (5) セクシュアル・ハラスメントやドメスティック・バイオレンス（DV）防止対策に積極的にとりくむこと。具体的には、啓発、研修を実施するとともに、相談窓口の設置を行うこと。
- (6) 失業者・無業者に対する就職斡旋・住宅確保・適切な生活保護など、柔軟かつ適切な施策を講じること。
- (7) 戸籍や住民票の写し等、個人情報的大量不正取得事件が全国的に明るみになっていくことから、不正取得防止のため、次の措置を講じること。
 - ①戸籍や住民票等の不正請求と不正取得の防止・抑圧のための「本人通知制度」の導入をはかること。
 - ②戸籍・住民票の不正取得防止は国の責務であることを踏まえ、政府および各政党に対し、法改正に向けた働きかけを行うこと。

5. 国への申し入れ

- 国に対して次のことを申し入れ、具体的な改善を求めること。
 - (1) 高知県民の安全を確保するため、米軍機超低空飛行を即刻中止させること。また、防災に名を借りた、自衛隊による軍事訓練を行わせないこと。
 - (2) ILO勧告を踏まえ、公務員労働者の労働基本権を回復すること。

II. 予算編成に関する要求

- ①2016年度予算編成について、不要・不急の事業は見直し、県民福祉・サービスの後退とならないようにすること。また、新たな賃金合理化は行わないこと。
- ②賃金や時間外勤務手当を始めとした必要経費は確保すること。

●全職場共通の要求

1. 制度について

(1) 労働時間短縮等について

- ①年間総労働時間1,800時間の達成に向けて努力を行い、全庁的な時間外勤務の縮減に向けて具体策を講じること。また、サービス残業が発生しない対策をとること。
- ②育児・介護の責任を有する男女労働者の時間外労働（週休日、休日出勤を含む）は、年間150時間の上限が守られるとともに、時間外勤務免除の取得できる職場環境を実現すること。
- ③時間外・休日労働の縮減のため、36協定の締結をはかること。また、労働基準法33条3項の「公務のために臨時の必要がある場合」の規程を拡大解釈することなく厳格に運用すること。
- ④職員要求にもとづく年休の計画的、連続的取得を一層推進し、完全取得のための実効ある施策を講じること。
- ⑤勤務時間外における出張時について、同乗者へ時間外手当を支給すること。
- ⑥雇用と年金の確実な接続をはかるために、人事院の申し出のとおり、定年延長を基本とすること。また、再任用制度を運用するにあたり問題が生じれば、組合側と協議をすること。

(2) 休暇など

- ①産前産後休暇制度を産前8週、産後13週とし、代替職員を配置すること。
- ②次世代育成支援について、特定事業主として県としての実効ある具体策を実施すること。また、育児休業の取得によって昇給・昇格・昇任に不利益を発生させないこと。
- ③子の看護休暇、育児休業、介護休暇について、制度充実を図ること。
- ④職員が働き続けられる環境の確保のために休暇制度を充実させること。また、休暇制度の改悪を行わないこと。
- ⑤育児短時間勤務制度については、取得できる条件整備を行うこと。

(3) 身分など

- ①勤務成績不良を理由とした職場からの排除・首切りを行わないこと。
- ②飲酒運転等の処分基準を見直すこと。
- ③勤務時間外の交通事故により身分を失わないよう分限条例の改正を行うこと。

(4) その他

- ①労働組合活動を十分に保障すること。
- ②職員駐車場の料金徴収を廃止すること。
- ③マイナンバー制度の利用にあたっては、セキュリティ面に留意するとともに、職員に対して行き過ぎた対応を行わないこと。
- ④その他、労働条件の改悪を行わないこと。

2. 定数、人員増、人事などについて

(1) 定数など

- ①組織・機構、業務委託、定数・人員の見直しについては、労働条件と密接不可分の関係にあるので早期に協議を行い、一方的に行わないこと。また、職場においても十分な検討時間を保障し、所属長・部局長交渉も含め団体交渉を行うこと。特に2016年度の組織改革については、早急に協議すること。
- ②指定管理者制度の導入については慎重に対応するとともに直営を基本とすること。また、指定管理者とならなかった場合の公社公団等の職員について、一方の雇用責任者として、雇用確保に向けた精一杯の努力を行うこと。
- ③公社公団等、外部団体への職員派遣に当たっては、いかなる場合も職員に不利益を生じさせないように県として責任を持って対応すること。
- ④県業務のアウトソーシングについては、単なるコスト比較でなく、公平・公正なサービス提供や公権力行使等の観点から慎重に対応すること。また、アウトソーシング業務の選定に当たっては、職場・職員の理解と納得を前提とし、職場・職員の意見を無視して強権的で強引な進め方をしないこと。アウトソーシング実施に伴い職・職場の廃止が想定される場合には、検討状況も含めて速やかに明らかにするとともに、十分な議論期間を保障すること。
既にアウトソーシングされた業務において、現場負担の増や法違反の状況がある場合は、負担解消を行うとともに、法違反の状況が改善されない場合は直営化すること。
- ⑤欠員については、補充体制を確立し正職員で補充すること。また、産休・育休等についても速やかな補充を行い、資格職種については、有資格で代替職員を確保すること。産休・育休等についても正規職員で代替え配置を行い、対応が困難な場合は任期付き職員を採用すること。
- ⑥転職に伴う異動においては、受け入れ職場での指導教育にかかる業務量増を加味した人員体制とすること。また、定数化にあたっては、弾力的に対応すること。

- ⑦東日本大震災の被災県への派遣に際しては、本人同意を原則とすることはもちろん、派遣先の労働条件や居住環境を十分確保・事前説明すること。また、派遣元所属の人員を遅滞なく補充するとともに、派遣が長期になる場合は、正規職員を配置すること。

(2) 人事・昇任など

- ①人事異動は、県職労の申し入れに基づき本人の希望を尊重し、民主的・公平に扱うこと。また、勤労意欲をそぐような人事を行わないこと。更に異動発表日の前倒しに努めること。
- ②職・職場の廃止等による異動・職種転換については、定年まで働き続けられるように本人希望を最大限尊重すること。また、職・職場の確保に努めること。
- ③地方自治確立の妨げになる天下り人事を行わず、庁内登用をはかること。
- ④3等級昇任基準の改善を行うこと。
- ⑤査定昇給制度の運用にあたっては、4原則2要件（i 公平性・公正性、ii 透明性、iii 客観性、iv 納得性、v 制度設計・運用への労働組合関与、vi 評価への苦情解決システムの設置）を確保するとともに、一般職員については運用を停止すること。
- ⑥賃金・労働条件における性別の違いを理由とした、間接差別を含む差別的な取り扱いを検証・是正するため、募集・採用・配置・昇進について男女別・職種別・職階別データを明らかにすること。
- ⑦採用困難職種の処遇改善を行うこと。

(3) 技能職員について

- ①当局責任として、前向きに業務遂行できる職場環境と労働条件の確立を図ること。
- ②画一的な技能職退職不補充方針の考え方をあらため、技能職員が配置されている業務内容の検証を行い、県民サービス維持向上の観点から、必要に応じた権限や責任を明確にした職種毎の配置基準を示すこと。
- ③飼育・栽培業務は、今後の試験研究機関のあり方等、現場意見を聞く場を設けるとともに、退職不補充方針とは切り離し、別途検討すること。
- ④道路整備業務は、道路環境に則した業務内容の検討を行い、あらためて誰が担うか、現場意見を聞く場を設けること。また、現業事務・リニューアル業務等については、申し入れ内容を最大限尊重した対応を行うこと。
- ⑤人事異動については、本人希望を最大限尊重するとともに、当局責任として業務研修を実施すること。

(4) 非常勤職員・臨時職員について

- ①業務の見直しに伴って、非常勤職員の一時的な雇用の打ち切りを行わないこと。
- ②非常勤職員・臨時職員の待遇を改善すること。また、非常勤職員の看護休暇及び短期介護休暇を有給とすること。

3. 労働者福祉について

(1) 職業病対策・労働安全衛生の確立

- ①公務災害や職業病が発生しない人的体制や、予算の計上を行うこと。
- ②検診については、職員の要望を取り入れ、検診の結果に応じて治療・職場体制（代替職員の配置など）が確立できるようにすること。
- ③メンタル疾患による長期病休者に対する原因分析と対策を行うこと。
- ④ハラスメントの防止に向けた労使の検討委員会を設置し、パワハラやセクハラ等が発生しない職場環境を作ること。
- ⑤県庁舎の庁舎内完全禁煙化に伴い、庁舎外の喫煙場所の環境改善を図ること。

(2) 職員住宅

- ①修繕等は、入居職員の意見を聞き早急かつ完全に行うこと。
- ②職員の異動に伴う負担軽減をはかるとともに、職員住宅を有効活用するため、職員に対して利用意向調査を行うとともに、入居要件の緩和を検討すること。
- ③使用料等の引き上げを行わないこと。

(3) 庁舎整備・機動力

- ①庁舎整備等を行う場合、職員が速やかに対応できるように、県職労に計画について明らかにし、必要な場合は協議を行うこと。
- ②財政状況を理由にした県有車の更新改悪を行わず、職員など乗務する者の安全確保の観点からも、問題のある車両は速やかに更新すること。
- ③業務上必要なものについては当局負担とすること。

(4) 互助会運営

- ①互助会事業の見直しにあたっては、職員の意見を十分踏まえること。

(5) 生協

- ①職員の福利厚生組織である県庁生協の維持及び安定的な運営に向けて支援を強化すること。

(6) 福利厚生

- ①地公法42条の趣旨に則り、職員の福利厚生の充実強化を図ること。

●個別職場からの要求

●人員関係

- ・健康政策部
【健康対策課】
 - ①人員増（難病担当に専任チーフの設置）
【幡多福祉保健所】
 - ①総務担当の現人員の確保
【中央西福祉保健所】
 - ①保護担当の1名
 - ・地域福祉部
【障害保健福祉課】
 - ①人員増（社会参加と精神を2課に分ける）
【療育福祉センター】
 - ①看護師2名増（外来）
 - ②現人員の確保（通園）
 - ③夜勤時の看護師2名体制の確保（病棟）
 - ・農業振興部
【農業担い手育成センター】
 - ①人員増（研修、受入部署の増員）
 - ・土木部
【住宅課】
 - ①人員1名増
【港湾振興課】
 - ①2名増（班の新設）
【中央東土木】
 - ①人員2名増（用地班）
【中央西土木】
 - ①人員2名増（河港建設課河川班の2班体制）
【幡多土木】
 - ①非常勤職員の正職員復元（総務班）
- ### ●手当関係
- ・地域福祉部
【療育福祉センター】
 - ①外来看護師・調整数1
 - ・農業振興部
 - ①普及指導員手当の6%維持
 - ②獣医師・調整数3
 - ③畜産技術員・調整数1
 - ④種雄牛馬取扱手当の改善（230円の引上げ）
 - ・水産振興部
 - ①漁業監督吏員手当の新設
 - ・土木部
 - ①待機手当の新設

- ②建築主事手当（新設）
- ③死骸処理手当（新設）

●その他

- ・地域福祉部

【須崎福祉保健所】

- ①産育休代替の配置（専門職での代替）